De la survie à la prospérité :
Transformer la situation des immigrants

Rapport du Comité d'experts
sur les obstacles à l'emploi des nouveaux Canadiens

Gouvernement du Canada | Government of Canada

Canada

Le rapport du Comité d'experts sur les problèmes liés à l'emploi des nouveaux Canadiens

Vous pouvez télécharger cette publication en ligne à :
publicentre.edsc.gc.ca

Ce document est offert sur demande en médias substituts (gros caractères, braille, audio sur cassette, audio sur DC, fichiers de texte sur disquette, fichiers de texte sur DC ou DAISY) en composant le 1 800 O-Canada (1-800-622-6232). Les personnes qui utilisent un téléscripteur (ATS) doivent composer le 1-800-926-9105.

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, 2015

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les droits de reproduction :
droitdauteur.copyright@HRSDC-RHDCC.gc.ca

PDF
N° de cat. : Em16-7/2015F-PDF
ISBN : 978-0-660-23223-2

ESDC
N° de cat. : WP-197-03-15

De la survie à la prospérité :
Transformer la situation des immigrants

Rapport du Comité d'experts
sur les obstacles à l'emploi des nouveaux Canadiens

Table des matières

Acronymes i

Lettre du président 1

Portée du rapport 3

Résumé 4

Le Canada a besoin d'immigrants qualifiés 6

Ce que nous avons entendu lors de nos consultations 7

Les bonnes compétences chez les nouveaux arrivants 7

La bonne attitude chez les Intervenants 14

La bonne information pour les nouveaux immigrants 18

Le choix du bon endroit où s'établir 19

Six étapes intégrées pour aider les immigrants qualifiés à trouver un emploi plus rapidement 22

Conclusion 26

Membres du comité 27

Annexe A – Organisations présentes lors des consultations en personne 30

Annexe B – Résumé des réponses reçues en ligne 34

Annexe C – Information et ressources 36

Les opinions et interprétations exprimées dans le présent rapport sont celles du Comité d'experts et ne correspondent pas nécessairement à celles du gouvernement du Canada.

Acronymes

EDE – Évaluation des diplômes d'études

RTCE – Reconnaissance des titres de compétences étrangers

FMMT – Forum des ministres du marché du travail

IMT – Information sur le marché du travail

OAI – Organismes d'aide aux immigrants

PME – Petites et moyennes entreprises

Lettre du président

Pratiquement toutes les entreprises, grandes ou petites, ont obtenu de très bons résultats lorsqu'elles ont embauché des immigrants. Étant moi même un immigrant arrivé au Canada il y a déjà plusieurs années, je suis à même de voir comment l'expérience professionnelle que j'avais acquise à l'étranger m'a permis de mettre de l'avant une expérience et des points de vue différents.

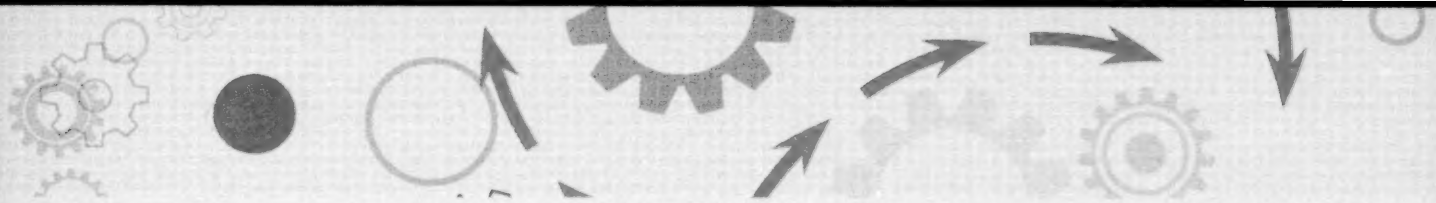
Considérant les besoins du Canada sur le plan démographique – des besoins qui sont sensiblement similaires à ceux qui existaient au tournant du XXe siècle –, les immigrants seront de nouveau le rouage qui déterminera notre prospérité économique. Depuis 2012, la croissance de la population active est entièrement attribuable à l'immigration. Selon les projections de l'industrie, il y aura dans de nombreux secteurs une forte demande pour des travailleurs qualifiés au cours de la prochaine décennie, et notre capacité de répondre à cette demande sera déterminante pour la stabilité économique du Canada et sa compétitivité à l'échelle mondiale.

Et pourtant, la situation générale des immigrants s'est détériorée au cours des dix dernières années, beaucoup de nouveaux arrivants qualifiés devant se contenter d'un travail qui leur permet simplement de subsister. Le sous emploi auquel ils font face limite leur apport sur les plans économique et social. Jusqu'à tout récemment, l'une des principales causes de cette situation était l'existence d'un système de points qui accordait de l'importance aux études et à l'expérience professionnelle, mais qui minimisait la valeur des compétences linguistiques. Heureusement, le nouveau système de points instauré en 2013 a réglé ce problème.

Les principaux obstacles à l'heure actuelle sont rattachés à l'absence d'expérience professionnelle au Canada et aux démarches entourant la reconnaissance des titres de compétences étrangers. Mais ce ne sont pas les seuls obstacles, car il y a aussi l'information inadéquate fournie avant l'arrivée, les préjugés des employeurs, un déséquilibre entre les compétences et les régions ainsi que les compétences culturelles. Il est certes possible d'atténuer les effets de ces facteurs grâce à une plus grande collaboration entre les intervenants, et il existe d'ailleurs des pratiques prometteuses qui vont en ce sens, mais une telle collaboration demeure encore trop rare.

Nous avons toutefois été encouragés de constater lors de nos consultations avec des organismes d'aide aux immigrants, des organismes de réglementation, des établissements d'enseignement et des employeurs, qu'il existe des pratiques prometteuses pour faciliter l'intégration au marché du travail. Des progrès notables ont d'ailleurs été réalisés dans plusieurs domaines, notamment au chapitre de la reconnaissance des titres de compétences étrangers et de l'établissement des immigrants.

Cela a été pour moi un honneur de présider ce comité, et je tiens à remercier tous mes collègues de leur soutien et de leur profond désir d'aider les immigrants à connaître la prospérité au Canada. Le présent rapport rend également compte des commentaires des nombreuses organisations qui ont bien voulu consacrer de leur temps à appuyer



nos travaux. Nous les remercions, de même que les centaines de Canadiennes et de Canadiens qui ont répondu à notre sondage en ligne. Tous ces gens qui ont présenté leurs points de vue ont contribué à la formulation des recommandations que contient ce rapport, et ils contribueront par le fait même, du moins pouvons nous l'espérer, à améliorer le sort des immigrants.

Nous remercions aussi l'honorable Jason Kenney pour la mise sur pied de ce comité durant l'exercice de ses fonctions de ministre d'Emploi et Développement social Canada (EDSC). Nous tenons également à souligner le soutien indispensable reçu de la part d'EDSC, de Citoyenneté et Immigration Canada et de Santé Canada.

L'intégration au marché du travail est le fruit de la convergence de différents facteurs – les bonnes compétences, la bonne attitude, la bonne information, et le bon endroit où s'établir. Nous espérons que les constats et les recommandations présentées dans notre rapport aideront les immigrants à exploiter leur plein potentiel, dans leur propre intérêt et dans celui de notre pays.

Nick (Naeem) Noorani, président,
Comité d'experts sur les obstacles
à l'emploi des nouveaux Canadiens

Portée du rapport

À l'automne 2014, le ministre d'Emploi et Développement social Canada de l'époque, l'honorable Jason Kenney, a mis sur pied le Comité d'experts sur les obstacles à l'emploi des nouveaux Canadiens en vue de mener des consultations auprès des organismes d'aide aux immigrants, des organismes de réglementation, des employeurs et d'autres intervenants.

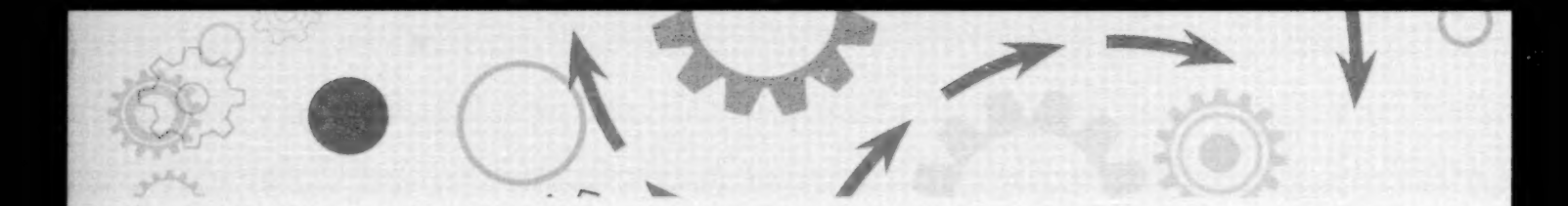
On a demandé au Comité de faire état des initiatives ayant porté leurs fruits, des approches innovatrices et des pratiques prometteuses en matière de reconnaissance professionnelle, d'embauche et de maintien en poste des nouveaux immigrants, y compris des défis qui se posent aux employeurs dans ce contexte. Ces travaux aideront à définir des stratégies afin d'assurer une meilleure intégration des nouveaux arrivants à la population active.

Des consultations ont été tenues en personne à Vancouver, Calgary, Saskatoon, Toronto, Ottawa, Montréal et Halifax, ce qui a permis au Comité de rencontrer des représentants de plus de 150 organisations dont les activités sont étroitement liées à la question de l'emploi des nouveaux Canadiens. Le Comité a également mis en ligne un sondage auquel pouvaient participer tous les Canadiens, et il a ainsi pu recueillir les commentaires de plus de 600 répondants, dont bon nombre étaient eux mêmes des immigrants.

Au total, 750 intervenants ont fait part de leurs expériences et de leurs opinions à propos de l'intégration des nouveaux Canadiens au marché du travail.

Bien que les consultations et les réponses soumises en ligne aient été au cœur des travaux d'examen du Comité, les éléments suivants ont aussi été étudiés dans le but de mieux comprendre les défis des nouveaux Canadiens au chapitre de l'emploi :

- les programmes gouvernementaux visant à aider les immigrants à obtenir un emploi et à atteindre leur plein potentiel, particulièrement en ce qui touche le processus de reconnaissance des titres de compétences étrangers et le rôle des organismes de réglementation;
- les activités, les services et les mesures de soutien offerts préalablement à la décision d'immigrer et à l'arrivée, en vue d'aider les immigrants éventuels à envisager la possibilité de venir au Canada;
- la disponibilité de mesures de soutien après l'arrivée, par exemple des services de constitution d'un réseau de personnes ressources, une formation axée sur la culture, de l'aide financière et des services d'aide pour les démarches de reconnaissance professionnelle et la détermination des autres carrières possibles;
- les pratiques prometteuses mises de l'avant par les employeurs et les organismes d'aide aux immigrants à l'égard d'aspects comme l'embauche des nouveaux arrivants et les mesures pour les amener à rester, la transformation de la culture en milieu de travail afin de la rendre plus inclusive, et l'aide offerte pour permettre d'acquérir de l'expérience en milieu de travail.



Résumé

Le Comité d'experts sur les obstacles à l'emploi des nouveaux Canadiens a pu constater que notre système d'accueil des immigrants qualifiés ne présentait pas de lacune irrémédiable. Simplement, ce système n'est pas assez efficace, assez homogène ni assez rapide. Le défi est double : d'abord, assurer la transition des immigrants canadiens d'un gagne pain ne suffisant qu'à assurer leur subsistance à un emploi dans le cadre duquel ils peuvent tirer pleinement parti de leurs compétences et de leur expérience; ensuite, faire en sorte que les futurs immigrants soient à même d'obtenir des emplois correspondant à leurs compétences et à leur expérience.

Pour que les immigrants soient plus à même de trouver de tels emplois, il faut que les conditions suivantes soient réunies :

- Les bonnes compétences chez les nouveaux arrivants – Le processus d'évaluation et de reconnaissance des titres de compétences étrangers préalablement à l'arrivée demeure complexe et incohérent, malgré le fait que des améliorations y aient été apportées. En outre, à leur arrivée, les immigrants ne bénéficient pas d'un suivi suffisant pour trouver des carrières connexes possibles ni pour suivre une formation visant à perfectionner leurs compétences générales.
- La bonne attitude chez les intervenants – Le faible degré de mobilisation parmi les employeurs de petites et moyennes entreprises ainsi qu'une mentalité favorisant le cloisonnement des organismes qui fournissent de l'aide nuisent à l'intégration au marché du travail et empêchent les nouveaux arrivants de se doter d'un capital social et de réseaux sociaux.
- La bonne information pour les nouveaux arrivants – L'information sur le marché du travail qui est disponible préalablement à la prise de décision et à l'arrivée est complexe, redondante et trop limitée pour permettre aux immigrants de prendre des décisions éclairées sur leur carrière et l'endroit où s'établir, de même que pour assurer la concordance entre l'offre et la demande.
- Le choix du bon endroit où s'établir – Les immigrants vont souvent s'établir dans une collectivité où il n'y a pas d'emplois disponibles dans leur domaine ou dont l'éloignement et le caractère peu familier font en sorte qu'il leur est plus difficile de s'acclimater.

Le Comité recommande une démarche en six étapes en vue de rationaliser le processus d'intégration au marché du travail :

1. Exiger l'élaboration d'une **norme pancanadienne unique** pour chaque profession réglementée et demander instamment que le processus d'évaluation soit **amorcé depuis l'étranger** par les immigrants éventuels et fasse l'objet d'un suivi dans le cadre du système d'immigration. Il faudrait aussi établir, en complément de chaque norme pancanadienne unique, un point de contact et un portail Web pour chaque profession. Également, il faudrait définir des repères, des indicateurs de rendement clés et des échéanciers afin de surveiller les progrès en vue de l'atteinte de ces objectifs, à la fois de façon globale et par rapport à chaque profession.

2. Élaborer une **stratégie de portée générale au chapitre de la détermination des carrières connexes possibles, en accordant un rôle plus important aux organismes de réglementation.** Il faudrait demander aux organismes de réglementation de conseiller les nouveaux arrivants qui n'ont pu faire reconnaître leurs titres de compétences afin qu'ils se tournent vers une carrière connexe, ou à tout le moins de les mettre en contact avec un organisme offrant ce service.
3. Promouvoir le leadership, le soutien et un esprit de **responsabilité commune** parmi tous les intervenants en vue d'aider les immigrants à trouver un emploi. Les employeurs, petits et grands, les organismes d'aide aux immigrants et les gouvernements doivent coopérer plus étroitement afin de maximiser l'efficacité des outils et des services aidant les immigrants à trouver un emploi gratifiant, ce qui permettra ainsi aux employeurs de pouvoir puiser au sein d'un bassin plus riche et plus diversifié de travailleurs talentueux.
4. Mettre sur pied un **groupe consultatif multilatéral pour l'amélioration de la situation d'emploi des immigrants.** Ce groupe, qui réunirait des employeurs, des organismes de réglementation et des organismes d'aide aux immigrants, ferait le suivi de la mise en application des recommandations du Comité et rendrait compte aux gouvernements à ce sujet, conseillerait ces derniers sur les grandes questions entourant l'intégration des immigrants au marché du travail et ferait la promotion de l'engagement commun à embaucher des nouveaux arrivants.
5. Produire des **renseignements plus complets sur le marché du travail** à l'intention des nouveaux arrivants. Les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux devraient fournir aux immigrants des renseignements à jour, exacts et délimités géographiquement afin que les attentes soient réalistes au chapitre des perspectives d'emploi et des pratiques de reconnaissance professionnelle au Canada.
6. Sensibiliser les collectivités quant aux moyens à prendre pour que **davantage de nouveaux arrivants continuent de résider à l'extérieur des grands centres urbains –** Considérant le fait que le maintien des immigrants dans leurs collectivités nécessite une approche globale, les efforts à cet égard doivent reposer sur la collaboration entre les employeurs, les gouvernements et les organismes d'aide aux immigrants.

Les recommandations que nous formulons en vue de rationaliser le processus de reconnaissance des titres de compétences étrangers, d'assurer un meilleur soutien au chapitre de la détermination des carrières connexes envisageables, de mobiliser les employeurs, d'améliorer l'information sur le marché du travail, de mettre fin aux cloisonnements et de retenir davantage de nouveaux arrivants à l'extérieur des grandes régions métropolitaines ne sont nullement utopiques – au contraire, ce que nous proposons est tout à fait à notre portée. En fait, tous ces objectifs s'inscrivent dans la suite logique et

naturelle des efforts déployés et de tout ce que nous avons réalisé jusqu'ici.

Nous estimons que les changements subtils que nous recommandons auront comme effet d'améliorer sensiblement l'expérience des nouveaux arrivants ainsi que de rendre tout le processus plus efficient sur le plan économique, ce qui se traduira par des résultats mesurables. Si nous mettons plus résolument l'accent sur les besoins propres au marché du travail, supprimons les lacunes du système et mesurons les résultats, nous serons plus à même d'aider les nouveaux arrivants à trouver un emploi concordant avec leurs compétences et leur expérience, ce qui contribuera à renforcer l'économie canadienne.

Le Canada a besoin d'immigrants qualifiés

Le Canada est un pays d'immigrants : en 2011, les immigrants constituaient 20,6 % de la population du pays, soit la proportion la plus élevée parmi tous les pays du G7[1]. Au total, neuf immigrants sur dix se sont établis en Ontario, au Québec, en Colombie Britannique ou en Alberta, et la plupart d'entre eux vivent dans de grands centres urbains, comme Toronto (33 %), Montréal (16 %), Vancouver (13 %) et Calgary (6 %).

Les immigrants ont rempli un rôle important en ce qui touche l'offre de main d'œuvre au Canada au cours des dernières décennies, et cette tendance devrait se poursuivre. La proportion d'immigrants au sein de la population canadienne en âge de travailler a tranquillement augmenté au cours des 15 dernières années[2]. Une proportion élevée nouveaux Canadiens sont qualifiés; de fait, ils détiennent un nombre disproportionné de diplômes d'études supérieures et regroupent près de la moitié (49 %) des titulaires de doctorat et 40 % des titulaires de maîtrise[3]. En raison de la plus forte croissance prévue de la demande pour combler des emplois exigeant des études universitaires, l'apport de ces immigrants deviendra plus nécessaire que jamais.

Mais en dépit de leurs qualifications, les immigrants qualifiés sont aux prises avec un sous emploi endémique, ce qui engendre des coûts importants pour notre économie. Selon une étude menée en 2012, si le taux d'emploi des travailleurs immigrants augmentait au point d'égaler celui des non immigrants, il y aurait environ 370 000 personnes de plus qui travailleraient[4]. Dans une autre étude datant de 2011, on estimait que, si les qualifications des nouveaux arrivants donnaient lieu à une rémunération appropriée, cela entraînerait une hausse de 31 milliards de dollars de la rémunération gagnée[5].

---

[1] Statistique Canada, *Immigration et diversité ethnoculturelle au Canada* (document consulté le 22 décembre 2014); disponible à l'adresse Internet suivante : https://www12.statcan.gc.ca/nhs-enm/2011/as-sa/99-010-x/99-010-x2011001-fra.cfm#a2.

[2] S. Kustec, *Le rôle de l'offre de travailleurs migrants sur le marché du travail canadien*, Citoyenneté et Immigration Canada, 2012 (document consulté le 22 décembre 2014); disponible à l'adresse Internet suivante : http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/recherche/2012-migrant/documents/pdf/migrant2012-fra.pdf

[3] J. Plante, *Caractéristiques et résultats sur le marché du travail des immigrants formés à l'étranger*, Statistique Canada, 2010 (document consulté le 22 décembre 2014); disponible à l'adresse Internet suivante : http://www.statcan.gc.ca/pub/81-595-m/81-595-m2010084-fra.pdf

[4] Services économiques TD, rapport spécial, *Knocking Down Barriers Faced By New Immigrants To Canada Fitting the Pieces Together*, 2012 (document consulté le 13 janvier 2105); disponible à l'adresse Internet suivante : http://www.td.com/document/PDF/economics/special/ff0212_immigration.pdf

Ces statistiques montrent bien le rôle crucial que les immigrants remplissent déjà au sein de notre population active, et le potentiel qu'ils représentent pour le renforcement de l'économie du Canada. La croissance de la population active canadienne continue de ralentir, de sorte que l'on en viendra à miser encore plus sur l'immigration pour recruter les travailleurs qualifiés dont nous avons besoin pour hausser notre productivité.

Ce que nous avons entendu lors de nos consultations

Nos discussions avec des intervenants, de même que les réponses reçues des quatre coins du Canada dans le cadre d'une enquête en ligne concernant les défis des nouveaux Canadiens au chapitre de l'emploi[6], nous ont donné l'occasion d'établir des contacts avec un large éventail d'intervenants en ce qui concerne le cheminement vers l'emploi des nouveaux Canadiens. Nous avons ainsi appris qu'il existe une myriade de groupes et d'organismes jouant tous un rôle important au fil de ce cheminement. Cependant, malgré toutes les bonnes intentions de ces intervenants, l'absence de concertation de leurs efforts peut rendre le cheminement en question long et ardu.

Quels sont au juste les principaux obstacles? Lors de nos consultations, les particuliers et les organismes d'aide aux immigrants (OAI) ont mentionné les démarches entourant la reconnaissance des titres de compétences étrangers (RTCE) ainsi que la difficulté à acquérir une expérience professionnelle, ou du moins une expérience vraiment pertinente, comme étant la première ou la deuxième préoccupation sur une liste de neuf obstacles. Parmi les autres préoccupations mentionnées, on note aussi les préjugés perçus de la part des employeurs, le caractère inadéquat de l'information sur le marché du travail et les défis rattachés à l'adaptation culturelle.

Dans le but de structurer notre propos, nous avons regroupé en quatre catégories les enjeux mis en lumière lors des consultations : les bonnes compétences chez les nouveaux arrivants, la bonne attitude chez les intervenants, la bonne information pour les nouveaux arrivants et le choix du bon endroit où s'établir. Dans chaque section, nous passons en revue ce que nous avons entendu ainsi que les principaux aspects à prendre en compte pour la détermination de solutions. Nos recommandations précises sont présentées plus loin.

Les bonnes compétences chez les nouveaux arrivants

Les immigrants qui arrivent au pays et qui veulent occuper une profession exigeant des qualifications doivent faire reconnaître les études qu'ils ont faites et l'expérience qu'ils ont acquise à l'étranger. S'ils veulent travailler dans une profession réglementée, ils doivent aussi obtenir un permis d'exercice, délivré par un organisme de

---

[6] RBC Economics, *Immigrant labour market outcomes in Canada: The benefits of addressing wage and employment gaps*, 2011 (document consulté le 13 janvier 2105); disponible à l'adresse Internet suivante : http://www.rbc.com/newsroom/_assets-custom/pdf/1219-2011-immigration.pdf

[7] Veuillez voir l'annexe A pour la liste des organisations ayant participé aux consultations et l'annexe B pour un résumé des réponses reçues en ligne.

réglementation provincial ou territorial[7]. Les règles et procédures entourant la délivrance de ces permis sont complexes, et elles varient d'une province et d'un territoire à l'autre en ce qui touche les normes professionnelles, les politiques et les règlements administratifs applicables. Dans le cas des professions non réglementées, l'évaluation et la reconnaissance des qualifications sont laissées à la discrétion de l'employeur. Pour bien savoir de quels titres de compétences ils ont besoin, les immigrants doivent faire de nombreuses démarches ardues.

Il est encourageant de voir que les différents organismes ont noté des améliorations récentes du processus d'évaluation et de reconnaissance des titres de compétences étrangers dans le *cadre des professions réglementées. L'un des éléments clés à cet égard est le Cadre pancanadien d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger*, qui amène les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux à travailler de concert. Ce cadre a servi à faire évoluer les mentalités et a eu une influence à nombre d'égards, incitant notamment les organismes de réglementation à rationaliser leurs processus d'évaluation et de reconnaissance. Le Cadre a conduit à la création de partenariats dans tout le pays et a permis à de nombreux organismes de réglementation de commencer à évaluer les candidats avant même leur arrivée au Canada.

De plus, en janvier 2105, le gouvernement du Canada a lancé un nouveau système électronique, appelé Entrée express, pour la gestion des demandes de résidence permanente dans le cadre de certains programmes d'immigration économique. Ce système constitue une étape clé en vue de la sélection plus efficace des immigrants possédant les compétences requises pour répondre aux besoins sur le marché du travail canadien. Pour qu'Entrée express se révèle efficace en ce qui a trait aux professions réglementées, les intervenants sont d'avis qu'il faudrait synchroniser plus adéquatement ce système avec les activités d'évaluation et de reconnaissance des titres de compétences effectuées au Canada.

Simplifier la reconnaissance des titres de compétences étrangers

Bien que des progrès aient été réalisés au chapitre de la reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger par les immigrants, des intervenants des quatre coins du pays ont fait valoir qu'il était possible de faire plus. Bien souvent,

Une pratique prometteuse sur le thème des bonnes compétences : un point d'accès unique en matière d'évaluation des titres de compétences étrangers

La profession de technologiste de laboratoire médical est l'une des rares dans le domaine de la santé où il existe un point d'accès unique pour la certification professionnelle. Ce point d'accès unique accroît l'accessibilité aux services d'évaluation des titres de compétences pour les diplômés étrangers et leur confère un avantage considérable, du fait que le processus de reconnaissance professionnelle peut s'amorcer avant leur arrivée au Canada.

[7] Il y a quelques professions, notamment celles de pilote de ligne, de mécanicien de locomotive et de capitaine au long cours, qui sont réglementées à l'échelon fédéral.

lessystèmes de reconnaissance des titres de compétences sont complexes, et le processus est long et onéreux, ce qui peut dissuader les immigrants de présenter une demande; quant à ceux dont la demande est rejetée, ils se retrouvent fréquemment avec un soutien ou des choix réduits.

Un fort consensus s'est dégagé lors des consultations nationales concernant le fait que, pour surmonter ces difficultés, il faut simplifier le processus de reconnaissance des titres de compétences étrangers des immigrants en adoptant une norme pancanadienne unique, de pair avec un point de contact et un portail en ligne uniques pour chaque profession réglementée.

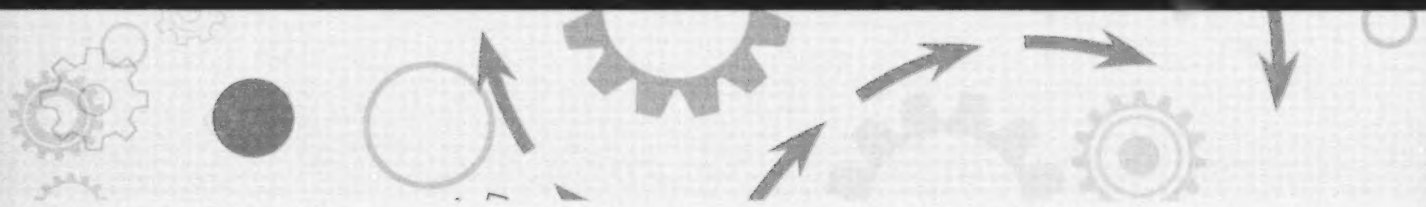
Lancer le processus de reconnaissance professionnelle et en suivre la progression avant l'arrivée des immigrants

Les intervenants estiment que, si l'on veut mettre à contribution le plus rapidement possible les talents des immigrants, il faut que le processus d'évaluation et de reconnaissance des titres de compétences étrangers débute avant l'arrivée au pays. Il y a un certain nombre de professions réglementées (p. ex., médecins, infirmières, architectes) pour lesquelles un système d'inscription et un processus d'évaluation avant l'arrivée ont été mis en place à l'échelle pancanadienne ou sont en cours d'élaboration. Davantage de professions devraient établir des étapes du processus de reconnaissance professionnelle pouvant être complétées outremer, et les immigrants devraient être tenus de franchir ces étapes avant leur arrivée au Canada.

Les intervenants ont aussi indiqué que les processus de reconnaissance professionnelle et d'immigration devraient être plus étroitement liés. L'évaluation des diplômes d'études (EDE), mise de l'avant par le gouvernement du Canada en mai 2013, est utile à cet égard, car on évalue si un diplôme d'études obtenu à l'étranger est authentique, et s'il est équivalent à un diplôme canadien. Cela dit, même si une EDE peut aider les immigrants éventuels à mesurer la probabilité d'obtenir une reconnaissance professionnelle dans une profession donnée, les intervenants ont souligné qu'un plus grand nombre d'organismes de réglementation devraient participer à ces évaluations. Cela réduirait la confusion pour les immigrants dont les titres de compétences doivent être évalués deux fois – pour l'immigration et la reconnaissance professionnelle.

Une pratique prometteuse sur le thème des bonnes compétences : faire la transition vers des approches harmonisées à l'échelle du pays en matière de reconnaissance des titres de compétences étrangers

Grâce à l'utilisation d'un portail national en ligne unique, les infirmières et les infirmiers ayant suivi leur formation à l'étranger disposent d'un moyen facile et direct de soumettre des documents. Les documents transmis par ce portail sont examinés et évalués avant d'être envoyés à l'organisme de réglementation compétent aux fins d'agrément au Canada. Ce modèle permet aux candidats d'entamer le processus d'agrément avant leur arrivée au Canada et assure une évaluation des candidats fondée sur les compétences et uniforme dans l'ensemble du Canada. Les travaux en vue d'offrir ce service ont en outre incité les organismes de réglementation de la profession infirmière de tout le pays à collaborer étroitement.



Moderniser le rôle des organismes de réglementation pour mieux appuyer les immigrants

Lors de nos consultations, on reconnaissait généralement que les organismes de réglementation existent pour protéger la population ainsi que pour préserver l'intégrité des différentes professions. Les normes de réglementation en vigueur au Canada figurent parmi les plus rigoureuses de la planète, et rien ne doit les remettre en question. Cependant, les intervenants convenaient qu'il fallait prendre en compte leurs responsabilités et leurs objectifs communs en vue d'appuyer l'intégration des nouveaux arrivants et de combler les besoins de main d'œuvre.

Certains participants étaient d'avis qu'il pourrait être très utile de demander aux organismes de réglementation de jouer un plus grand rôle en aidant les candidats dont la demande de reconnaissance professionnelle a été rejetée à obtenir un emploi connexe et gratifiant. Il a été mentionné que les organismes de réglementation pourraient offrir aux candidats dans cette situation des services consultatifs afin de déterminer une carrière connexe qui correspond bien à leurs compétences et à leur expérience, ou qu'ils pourraient à tout le moins leur indiquer un organisme offrant ce genre de service. Beaucoup de participants ont déclaré que des renseignements exacts et des services adéquats concernant les cheminements professionnels connexes possibles pourraient contribuer à éliminer une lacune importante qui est à l'origine du sous emploi de nombreux immigrants hautement qualifiés. Les organismes de réglementation n'ont pas pour mandat de fournir ces services à l'heure actuelle, mais certains de ces organismes se sont dits disposés à aller au delà de leur mandat afin de coopérer avec les candidats pour les aider à déterminer les carrières connexes possibles.

Des participants ont indiqué qu'il existe de nombreux programmes et services pour déterminer les cheminements de carrière possibles, mais qu'ils sont offerts par de multiples intervenants qui ont peu de rapports entre eux. De ce fait, l'information est fragmentée et manque d'uniformité, du point de vue à la fois des intervenants et des immigrants. Confier à des organismes de réglementation la responsabilité de fournir une orientation sur les carrières connexes possibles ou d'indiquer aux personnes à quels organismes s'adresser pour obtenir de tels services contribuerait à renforcer cet objectif commun que constitue l'intégration.

On peut citer à titre d'exemple le centre d'information en ligne géré par un système métropolitain de bibliothèque publique, comme le *Skilled Immigrant InfoCentre* de la Colombie Britannique, de même que l'outil de recherche de carrières connexes en ligne créé par un ministère provincial de la Santé pour ses employés, soit la Trousse pour les nouvelles options de carrière de ProfessionsSantéOntario.

Améliorer le soutien aux immigrants grâce au processus de reconnaissance des titres de compétences étrangers

Les programmes de transition constituent un excellent moyen d'aider les immigrants qualifiés à trouver plus rapidement un emploi dans leur profession sans avoir à refaire une formation qu'ils ont déjà suivie. Les programmes de transition peuvent prendre différentes formes –

expérience clinique ou en milieu de travail, formation axée sur les compétences, perfectionnement scolaire, préparation aux examens, formation linguistique et autres services d'aide individuels. Des intervenants de tout le pays conviennent que, lorsque des programmes de transition multidimensionnels sont reconnus par les organismes de réglementation ou d'évaluation, ils aident les immigrants à acquérir les connaissances et les compétences dont ils ont besoin pour faire reconnaître leurs titres de compétences.

Il y a beaucoup d'excellents programmes de transition, mais ceux ci peuvent donner lieu à des coûts élevés (p. ex., exécution du programme et recours aux services de spécialistes). Il faut cependant envisager les coûts en fonction du rendement élevé que rapportent les fonds investis dans ces programmes, qui permettent aux immigrants qualifiés d'intégrer la population active plus rapidement et en concordance avec leurs qualifications. Ces programmes méritent d'être appuyés, car ils peuvent jouer un rôle crucial en vue d'assurer l'intégration des immigrants qualifiés.

Une pratique prometteuse sur le thème des bonnes compétences : programme de transition à l'intention des nouveaux arrivants

Les programmes de transition efficaces comportent une évaluation des besoins de chaque nouvel arrivant. Le programme Formation relais du gouvernement de l'Ontario, avec l'appui du gouvernement du Canada, verse des fonds aux employeurs, aux collèges et aux universités, aux organismes de réglementation des professions et aux organismes communautaires pour l'exécution de programmes de transition à l'intention des personnes formées à l'étranger qui ont un diplôme d'études postsecondaires et une expérience de travail acquise à l'étranger.

Selon les participants aux consultations, le coût des examens de reconnaissance professionnelle et des activités de perfectionnement des compétences peut constituer un obstacle de taille pour de nombreux immigrants qualifiés. Cela peut constituer un problème particulièrement ardu, étant donné que de nombreux immigrants récents n'ont pas un dossier de crédit leur permettant d'emprunter auprès d'une institution financière canadienne. En 2011, le gouvernement du Canada a annoncé la mise sur pied du Projet pilote de prêts pour la reconnaissance des titres de compétences étrangers, qui visait à faire l'essai de modèles pour aider les immigrants à surmonter les obstacles financiers. Réalisé en partenariat avec neuf organismes communautaires, ce projet a facilité la tâche des immigrants qualifiés en les aidant dans leurs démarches de reconnaissance de leurs titres de compétences et d'obtention d'un emploi correspondant à leurs compétences et à leur expérience.

Offrir davantage de formation axée sur les compétences

Selon les employeurs, les organismes de réglementation et les organismes d'aide aux immigrants, les immigrants ont besoin d'avoir un meilleur accès à la formation axée sur les compétences. Les ententes sur le Fonds canadien pour l'emploi sont un mécanisme important de soutien à la formation. Grâce à ces ententes, les provinces et les territoires bénéficieront d'investissements de 500 millions de dollars annuellement pendant six ans (2014-2020) pour aider des personnes à obtenir la

formation répondant aux besoins de main d'œuvre. Les personnes admissibles incluent les citoyens canadiens, les résidents permanents et les personnes qui ont le statut de réfugié au Canada et sont en droit de travailler. Ces ententes incluent la Subvention canadienne pour l'emploi, qui vise à accroître directement la participation des employeurs dans la formation et qui est particulièrement utile pour les immigrants et pour les employeurs. Ces derniers peuvent présenter une demande auprès de leur gouvernement provincial ou territorial afin de recevoir des subventions pouvant atteindre 10 000 $ en contributions gouvernementales au titre des coûts reliés directement à la formation, comme les frais de scolarité et le matériel de formation. On exige des employeurs qu'ils fassent un apport équivalant en moyenne à un tiers de ces coûts. Même si les gouvernements provinciaux et territoriaux sont responsables de la mise en œuvre de la Subvention, ils doivent respecter les paramètres suivants : i) les employeurs décident qui reçoit de la formation et quel type de formation sera offerte, ii) les employeurs ont un emploi disponible pour le candidat à la fin de formation, iii) les employeurs contribuent financièrement à la formation et iv) la formation est offerte par une institution externe admissible.

Les employeurs peuvent utiliser la Subvention pour assurer la formation de personnes sans emploi ou sous employées, ou encore qui ont un emploi, mais ont besoin de suivre une formation pour obtenir un nouvel emploi ou un emploi meilleur. La Subvention laisse suffisamment de marge de manœuvre pour pouvoir répondre aux besoins des entreprises de toutes les tailles, de tous les secteurs et de toutes les régions. Par exemple, les employeurs admissibles peuvent être des organisations d'employeurs, comme des associations sectorielles ou des organismes d'aide aux immigrants, qui peuvent travailler de concert avec les employeurs pour les aider à déterminer leurs besoins en matière de formation et pour demander des subventions en leur nom, offrant ainsi accès à la Subvention aux petites et moyennes entreprises ayant des capacités limitées. Il y a aussi des modalités adaptables prévues pour les petites entreprises ayant peu de ressources financières à consacrer à la formation. On peut ainsi prendre en compte les salaires dans la détermination de la contribution requise de la part de l'employeur. De l'information précise concernant la demande et l'accès à la Subvention canadienne pour l'emploi permettra aux employeurs de tirer le meilleur parti de celle-ci.

Un financement est également disponible en vertu des ententes sur le Fonds canadien pour l'emploi afin d'aider les provinces et les territoires à offrir d'autres initiatives de formation parrainées par l'employeur. Il peut s'agir, entre autres,

Une pratique prometteuse sur le thème des bonnes compétences : formation linguistique propre à la profession

La formation linguistique propre à la profession et la formation linguistique coordonnée par l'employeur sont particulièrement utiles aux nouveaux arrivants qui veulent s'intégrer à la population active canadienne. Ces programmes très courants offrent une formation linguistique adaptée à une profession, des exercices pratiques mettant l'accent sur la communication en milieu de travail, une aide à la planification de carrière et des occasions d'établir des liens avec des employeurs, des industries et des ressources au niveau local.

Une pratique prometteuse sur le thème des bonnes compétences : préparation à l'emploi

Les services axés sur les compétences générales des nouveaux arrivants peuvent contribuer grandement à l'état de préparation à l'emploi de ces derniers. Les programmes efficaces sont personnalisés et offrent une formation sur des aspects comme les compétences en entrevue, la rédaction de curriculums vitæ, la recherche d'emploi et la culture qui prévaut au sein du marché du travail canadien. Ces programmes sont souvent gratuits et sont particulièrement efficaces lorsque les fournisseurs de services adoptent une approche axée sur la collaboration entre les différents intervenants, par exemple au moyen de partenariats entre les OAI, les établissements de formation et les employeurs.

de subventions salariales et d'un soutien à la formation des apprentis, de pair avec un large éventail de services et de mesures d'aide à l'emploi (par exemple l'alphabétisation et les compétences essentielles) pour les personnes qui doivent surmonter de multiples obstacles à l'emploi.

Les participants aux consultations, et tout spécialement les employeurs, ont mentionné l'importance pour tous les employés, dont les immigrants, d'acquérir des compétences générales, ce qui inclut la communication, les relations interpersonnelles, la résolution de problèmes et la réflexion critique. D'autres intervenants ont indiqué que, pour favoriser le jumelage entre les immigrants et les employeurs, il doit y avoir une meilleure intégration des compétences essentielles dans le contexte des pratiques opérationnelles de chaque organisation. Il sera certes plus facile pour les grandes entreprises d'organiser de tels programmes et d'en assumer le coût, mais il s'agit néanmoins de pratiques prometteuses qui peuvent rapporter beaucoup aux entreprises et aux particuliers.

Le mentorat professionnel est une autre approche hautement privilégiée par des participants aux consultations pour l'acquisition de compétences générales utiles à des fins d'emploi, particulièrement si le mentorat ne se limite pas au milieu de travail et a une portée plus large au fil de la carrière des immigrants. Selon les intervenants qui l'ont expérimenté, le mentorat procure de très grands avantages, à la fois pour le mentor et le mentoré. Les immigrants peuvent ainsi mieux comprendre la culture au sein du

Une pratique prometteuse sur le thème des bonnes compétences : mentorat et partenariats

Dans certains programmes de mentorat efficaces, on a misé sur les employeurs à titre de partenaires pour faire la promotion des possibilités de mentorat auprès de leur personnel et pour désigner des mentors qualifiés qui acceptent de remplir ce rôle. Souvent, les partenaires de prestation de services vont jumeler des mentors à des immigrants qualifiés et appuyer la relation de mentorat au fil du temps. Par exemple, le programme *Mentoring Partnership* (offert par le Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC) et de nombreux autres organismes d'aide à l'emploi pour les immigrants, y compris les organismes d'aide aux immigrants de tout le pays) met en rapport des immigrants qualifiés fraîchement arrivés au pays et des professionnels bien établis à des fins de mentorat professionnel, de sorte que les nouveaux arrivants disposent d'un vaste réseau et d'occasions d'apprentissage utiles.

milieu de travail canadien et se constituer des réseaux sociaux. Du point de vue de l'employeur, le mentorat sert à affiner les compétences en leadership et contribue à la conscientisation interculturelle. De nombreux participants préconisent l'établissement de plus de programmes de mentorat à l'intention des immigrants qui veulent entrer sur le marché du travail et exercer une profession, qu'elle soit réglementée ou non.

L'entrepreneuriat à titre d'option de carrière viable

Lorsqu'il est question de choisir une carrière au Canada, l'entrepreneuriat devrait être envisagé comme une option tout à fait valable. Selon l'information disponible sur le marché du travail, les petites sociétés en démarrage au Canada sont à l'origine de la création de plus de 60 % des nouveaux emplois chaque année, et certaines des entreprises les plus dynamiques et innovatrices sont établies par des immigrants. Les participants ont évoqué des pratiques prometteuses au regard des programmes de prêts aux entrepreneurs immigrants, et ils ont dit qu'il fallait assurer une plus grande disponibilité de ce genre de programme à l'échelle du pays, de pair avec des ressources additionnelles, par exemple des renseignements sur l'environnement réglementaire et des liens avec des réseaux d'entreprises.

Une pratique prometteuse sur le thème des bonnes compétences : soutien aux entrepreneurs

L'entrepreneuriat peut constituer pour les nouveaux arrivants un moyen d'entrer directement sur le marché du travail, et ce, sans passer par un processus officiel de reconnaissance des titres de compétences. L'entrepreneuriat peut accélérer le processus d'établissement et d'intégration économique des immigrants. Il existe des programmes d'intégration au marché du travail qui comportent des services axés sur le commerce et l'établissement pour les immigrants qui souhaitent posséder une entreprise ou saisir des possibilités d'entrepreneuriat. Mis sur pied en Colombie Britannique, le Business Immigrant Integration Support Program en est un exemple. Parmi ses différentes activités, ce programme offre gratuitement des services de consultation individuels en matière d'entrepreneuriat, des ateliers et des cours concis sur l'entreprise, ainsi que des activités de gestion de cas.

La bonne attitude chez les Intervenants

Il est ressorti clairement lors de nos consultations en personne que chaque groupe d'intervenants jugeait qu'il fallait faire plus pour appuyer l'intégration des nouveaux arrivants. Toutefois, ces participants indiquaient que leur mandat particulier ou une connaissance limitée des activités des autres intervenants engendraient une attitude du genre « cela ne me concerne pas ». Il faut mettre fin à cet état d'esprit si nous voulons attirer et garder des immigrants qualifiés, et les aider à se doter d'un capital social et de réseaux sociaux.

Une pratique prometteuse sur le thème de la bonne attitude : soutien à l'intention des employeurs pour l'embauche de nouveaux arrivants

Les programmes qui offrent des incitations aux employeurs pour embaucher des nouveaux arrivants aident ces derniers à acquérir de l'expérience de travail au Canada. Des programmes obtenant de bons résultats accordent aux employeurs une subvention couvrant les coûts reliés à l'embauche de nouveaux arrivants. Par exemple, le programme provincial PRIIME (Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi) accorde des subventions au titre de certaines dépenses additionnelles, comme le salaire d'une personne offrant un soutien, les coûts de formation ou encore le coût associé aux mesures d'intégration.

Si ce problème persiste encore chez les employeurs, c'est peut être parce qu'on ne réalise pas tout ce que les immigrants peuvent apporter à une organisation en contrepartie d'un tel investissement. Le Comité a également observé que la participation des employeurs aux consultations en personne et en ligne a été limitée. Les organisations qui s'arrêtent surtout aux besoins de leur entreprise ne prendront pas toujours en compte spontanément leur rôle d'« employeurs ». Plusieurs participants ont exprimé l'avis que ce manque de mobilisation des employeurs tient au fait que ceux ci sont par nature réfractaires au risque, d'où leur réticence à embaucher des immigrants, à moins qu'ils disposent de capacités considérables au chapitre des ressources humaines et que leur philosophie soit axée sur le perfectionnement de leur effectif. Il n'y a pas lieu de se surprendre que beaucoup

> *« Les employeurs devraient veiller à ce que leur environnement reflète toute la diversité de la société canadienne. »*

des modèles efficaces d'embauche et d'intégration des immigrants aient été définis par de grands employeurs plutôt que par des PME. Il y a tout de même eu des employeurs qui ont confié au Comité d'experts qu'ils percevaient le lien entre les talents des immigrants et la réussite des entreprises.

Au Canada, les PME représentent plus de 64 pour cent de la population active dans

Une pratique prometteuse sur le thème de la bonne attitude : prêcher par l'exemple

Les sociétés qui instaurent un milieu de travail accueillant et inclusif peuvent attirer les travailleurs immigrants talentueux et en tirer parti. Voici quelques conseils formulés par des employeurs en vue d'embaucher et de maintenir en poste davantage de nouveaux Canadiens :

- adopter des pratiques de recrutement équitables et tenir compte de l'expérience de travail acquise à l'étranger lors de l'établissement des offres d'emploi;
- veiller à mettre en place un milieu de travail respectueux et diversifié;
- prendre conscience que des antécédents, des compétences et des perspectives différentes sont sources d'innovation et de dynamisme;
- appuyer les collectivités en créant des partenariats avec les organismes d'aide aux immigrants et donner aux employés la possibilité de participer à ces initiatives.

le secteur privé. Malgré leur importance au chapitre de l'emploi, ces entreprises sont habituellement moins bien outillées que les grandes entreprises pour ce qui est des fonctions liées aux ressources humaines, et elles ont moins tendance à implanter des programmes proactifs d'embauche et d'intégration des nouveaux Canadiens. Il peut aussi être ardu pour les PME d'évaluer l'expérience de travail acquise à l'étranger. La plupart d'entre elles veulent embaucher des personnes qui sont prêtes à travailler immédiatement, qui connaissent bien leur domaine et qui sont bien informées au sujet du marché du travail canadien.

Aider les employeurs à comprendre les avantages reliés à l'embauche d'immigrants

Il existe de nombreux outils et services de soutien pour aider les employeurs à recruter et à intégrer des immigrants qualifiés, et pour les aider également à composer avec les différences culturelles qui en découleront au sein du milieu de travail. Cela dit, on comprend également qu'il faut savoir en quoi consistent ces services de soutien et comment les obtenir. Pour favoriser une évolution à la fois de la culture et des comportements, il faut que les employeurs canadiens, et en particulier les PME, sachent vers qui se tourner pour obtenir des renseignements sur les avantages que représente l'utilisation du bassin de travailleurs immigrants ainsi que le rendement de l'investissement qui y est associé.

« Les défis ont été les suivants : l'absence d'expérience au Canada, le rejet de la candidature avant l'entrevue et la difficulté à comprendre le processus d'embauche. »

Une pratique prometteuse sur le thème de la bonne attitude : faire évoluer les mentalités des employeurs au moyen de stages

Les organisations qui appuient de telles activités, comme Avantage Carrière, mettent en contact des professionnels qualifiés ayant suivi leur formation à l'étranger et qui veulent acquérir une expérience de travail utile avec des employeurs, généralement dans le cadre de stages rémunérés d'une durée de quatre à douze mois. Les immigrants peuvent ainsi acquérir une expérience au Canada, ce qui, selon beaucoup de répondants au sondage en ligne, est essentiel à leur intégration au marché du travail.

Les chambres de commerce et les centres de développement régional sont les mieux placés pour aider les petits employeurs à établir des liens avec de grandes organisations et pour assurer l'échange de renseignements sur les pratiques prometteuses, tandis que les organismes d'aide aux immigrants peuvent assurer la liaison avec le bassin d'immigrants qualifiés. Les grands employeurs peuvent aussi promouvoir ces efforts, car ils disposent des capacités requises au chapitre des ressources humaines pour donner l'exemple et recourir à des chaînes d'approvisionnement diversifiées.

Pour les employeurs, les stages constituent un moyen efficient d'évaluer les compétences des employés éventuels et de déterminer s'ils sont capables de faire le travail. Pour leur part, les immigrants ont ainsi l'occasion d'acquérir une précieuse expérience de travail au Canada, ce qui constitue souvent une exigence de la part des employeurs et des organismes de réglementation. Les stages offrent aux immigrants l'occasion de mettre à profit leur expérience professionnelle acquise à

l'étranger dans le contexte canadien, tout en les aidant à se constituer des réseaux extrêmement utiles.

Afin d'aider les nouveaux arrivants à acquérir une expérience en milieu de travail au Canada et à intégrer le marché du travail canadien, le gouvernement a lancé en 2010 le Programme fédéral de stage pour les nouveaux arrivants. Ce programme donne aux nouveaux arrivants l'occasion, dans le cadre de stages temporaires, d'acquérir une expérience de travail canadienne utile et de bénéficier des possibilités de formation offertes par les ministères et organismes fédéraux et par certaines organisations du secteur privé.

Les participants ont dit qu'il serait possible de faire plus pour aider les employeurs à mener des entrevues, à embaucher des immigrants et à appuyer leur perfectionnement. Les initiatives mentionnées comprennent des programmes de mesures incitatives sous la forme de subventions salariales aux employeurs au titre de certains coûts connexes, comme le salaire d'une personne offrant un soutien, les coûts de formation ou encore les coûts associés aux mesures d'intégration. Il est en outre de première importance que les employeurs comprennent toute la valeur du soutien accordé par les gouvernements pour certains de ces coûts.

Éliminer les cloisonnements entre les différents groupes d'intervenants

De nombreux intervenants font un excellent travail en vue d'aider les immigrants à intégrer le marché du travail. Il demeure toutefois que, si l'on parvenait à éliminer les cloisonnements et à accroître la collaboration entre ces intervenants, cela aurait des retombées très bénéfiques. Au cours des consultations, les participants ont mentionné les lacunes persistantes au chapitre de la sensibilisation et du travail d'équipe entre les organismes d'aide aux immigrants, les organismes de réglementation et les autres groupes, et ils jugeaient que le système souffrait de l'absence d'une détermination commune à atteindre les résultats escomptés.

Bien souvent, les représentants des organisations qui ont pris part aux consultations en personne n'étaient pas au courant des programmes et services qui existent dans leur propre région. Ils étaient heureux d'être ainsi réunis pour échanger leurs points de vue, communiquer des renseignements et faire état de leur expérience, et ils ont fait part de leur intérêt concernant la mise sur pied d'une tribune multilatérale. Pratiquement tous les participants sont conscients que l'absence de communications et de champs de responsabilité clairement définis affecte l'accessibilité aux programmes et aux services pour les immigrants et limite la capacité des intervenants à mettre en commun les pratiques prometteuses et à apprendre les uns des autres.

Les participants aux consultations ont accueilli très favorablement les modèles multilatéraux comme celui de l'Immigrant Services Association of Nova Scotia, où employeurs et organismes de réglementation se rencontrent périodiquement pour discuter de questions et de dossiers particuliers. Parfois, le modèle multilatéral englobe les services de détermination des carrières connexes possibles. Il a été mentionné que ces modèles pourraient servir de point de départ pour mettre en place une table de

concertation multilatérale qui se réunirait régulièrement afin d'examiner différents aspects du cheminement des nouveaux arrivants vers l'emploi et de faire état de la situation aux gouvernements.

La bonne information pour les nouveaux immigrants

Les participants ont dit constater que le système d'immigration canadien vise maintenant à combler les besoins du marché du travail, mais ils estiment que l'on ne procède pas efficacement pour jumeler les immigrants avec les emplois disponibles. Cela est particulièrement vrai dans certains grands centres urbains où il y a un excédent de main d'œuvre par rapport aux postes à combler.

Les intervenants ont mentionné que le système d'immigration fait naître certaines attentes, plus précisément en ce qui touche l'évaluation des diplômes d'études et le système de points d'appréciation dont il a déjà été question, ce qui donne lieu à un excès d'optimisme de la part des immigrants quant à la perspective de vivre et de travailler au Canada. Malheureusement, on nous a aussi mentionné que les immigrants ne sont pas toujours informés comme il se doit à propos des attentes des employeurs, du milieu de travail et des exigences entourant l'exercice de leur profession.

Attirer les meilleurs et les plus brillants

Répondre aux attentes commence avant même que l'immigrant envisage de venir au Canada. Les intervenants que nous avons consultés étaient au courant que les immigrants éventuels peuvent obtenir certains renseignements sur le système d'immigration et sur la vie au Canada, mais ils s'entendaient à dire que l'on pourrait communiquer beaucoup plus d'information préalablement à la prise de décision. Cela serait particulièrement important dans le cas des professions réglementées, où les immigrants doivent faire reconnaître leurs diplômes et leur expérience professionnelle acquise à l'étranger pour pouvoir obtenir un permis d'exercer.

L'information sur le marché du travail (IMT) est particulièrement importante à cet égard. Elle englobe les connaissances, les données factuelles et les données institutionnelles sur l'offre et la demande de main d'œuvre et est utilisée par les particuliers et les organisations pour faire des choix éclairés. Dans l'ensemble du Canada, les participants convenaient du fait que l'IMT est essentielle à l'appui de la prise de décisions par les immigrants lorsqu'ils veulent déterminer où vivre et travailler. Les immigrants peuvent ainsi savoir quels sont les emplois disponibles, où ils sont offerts, et quelles compétences sont requises, de manière à assurer un jumelage plus rapide et plus approprié des travailleurs et des emplois. Le *Labour Market Information Portal*[8] de l'Australie est un modèle innovateur qui prévoit les tendances sur une base annuelle à partir de l'information transmise par un large éventail d'intervenants.

Les participants ont souligné que l'IMT doit être à la fois claire, conviviale, à jour et facile à obtenir. Il faut aussi fournir des renseignements réalistes au sujet des problèmes que peuvent connaître les

[8] Australie, Labour Market Information Portal (portail visité le 22 décembre 2014); http://lmip.gov.au/

« Là d'où je suis venu, il y avait uniquement de l'information sur les examens médicaux et les visas. Il n'y a pas beaucoup d'experts conseils pour informer les nouveaux arrivants à propos des défis associés à la reconnaissance des diplômes. »

immigrants à leur arrivée au Canada. Les prévisions des tendances sur le marché du travail, ventilées par région et par profession, sont aussi jugées de première importance pour aider les immigrants à prendre leurs décisions.

Il a été suggéré que les gouvernements et les organisations privées unissent leurs efforts pour produire et distribuer des produits d'IMT et des outils fiables. Il faut fournir, préalablement à la prise de décision, une information adaptée aux besoins des immigrants et suffisamment complète pour leur permettre de prendre des décisions éclairées au sujet du Canada.

Préparer les immigrants à travailler au Canada

Une fois que leur dossier est à l'étude dans le cadre du système d'immigration, les personnes qui attendent de pouvoir venir au Canada ont besoin de savoir ce qu'elles devront faire pour s'intégrer rapidement. Cette information, requise avant l'arrivée, doit porter notamment sur la procédure à suivre pour faire reconnaître leurs compétences professionnelles et sur les types de compétences générales qui sont utiles au sein du marché du travail canadien. Des participants de tous les coins du pays ont souligné l'utilité des ressources, telles que le Programme canadien d'intégration des immigrants (PCII), dont le but est d'orienter les immigrants lors des dernières étapes du processus précédant leur arrivée.

De nombreux participants estiment qu'une telle information devrait être un élément obligatoire du système d'immigration, et certains ont dit que cette information devrait être adaptée aux besoins de chacun et être fournie au moins six mois avant l'arrivée des immigrants afin que ces derniers disposent d'assez de temps pour se préparer.

Les participants s'entendaient pour dire que, afin de bien gérer les attentes, il faut que les immigrants soient conscients des difficultés qu'ils peuvent connaître à leur arrivée au Canada, surtout s'ils prévoient exercer une profession réglementée. Il faudrait aussi leur fournir des renseignements sur d'autres cheminements de carrière envisageables au sein du marché du travail ainsi que sur les possibilités d'entrepreneuriat.

Le choix du bon endroit où s'établir

Les participants à nos consultations convenaient pour la plupart que les immigrants n'arrivent pas toujours – ou ne s'établissent pas toujours – là où il y a des emplois disponibles, et qu'ils se déplacent souvent vers de plus grands centres urbains (ce qu'on appelle la « migration secondaire »). Aider les immigrants et leurs familles à acquérir un sentiment d'appartenance à la collectivité devrait donc faire partie intégrante de toute initiative d'embauche.

Une pratique prometteuse sur le thème du choix du bon endroit où s'établir : services d'établissement des immigrants

Les programmes d'établissement des immigrants, qui fournissent des renseignements et des services essentiels pour aider les immigrants à s'établir et à travailler au Canada, contribuent ultimement à l'intégration des nouveaux immigrants au marché du travail. Ces programmes fournissent souvent une orientation à l'égard du marché du travail local, des renseignements sur la manière de chercher un emploi et de poser sa candidature, sans compter des salons de l'emploi pour faire connaître les possibilités d'emploi, des programmes de mentorat, des services de formation linguistique et des renseignements sur la manière de faire reconnaître les titres de compétences. À titre d'exemple, l'Immigrant Settlement Integration Program offre des services d'établissement et d'intégration aux immigrants et à leurs familles pour les aider à accéder aux systèmes sociaux et économiques de la Colombie Britannique, à les comprendre et à savoir à qui s'adresser.

Accroître la disponibilité des services d'établissement des immigrants ainsi que l'accès à ces services

Les participants aux consultations jugeaient que les nouveaux arrivants pouvaient avoir plus de mal à s'adapter à la vie dans les villes de plus petite taille, même lorsque les perspectives d'emploi y sont très bonnes, étant donné que le processus peut être plus lent ou que la collectivité locale connaît peut être moins bien la réalité des immigrants. Ces raisons ainsi que d'autres facteurs (p. ex., climat, éloignement) font en sorte que les immigrants vont souvent partir des petites agglomérations et essayer de s'établir plutôt dans des plus grandes villes, où ils se sentiront plus à leur place. C'est la présence de communautés établies, et non les perspectives d'emploi, qui explique d'abord et avant tout pourquoi les immigrants qualifiés optent pour Montréal, Toronto, Vancouver ou Calgary, et pourquoi les petites villes ont plus de difficultés à les attirer et moins d'arguments pour les inciter à s'y établir. Malheureusement, les immigrants qui vont s'installer dans de grands centres urbains vont souvent se retrouver avec un emploi qui ne leur permet pas de tirer pleinement parti de leurs compétences et de leur expérience.

Il a été mentionné que certaines organisations ont fait des efforts concertés pour surmonter ce problème. Les participants ont toutefois précisé que les organismes d'aide aux immigrants, surtout dans les plus petites régions, ne peuvent pas tous offrir le même niveau de service ni des services aussi variés à leurs clients que les grandes organisations présentes dans les centres urbains.

Parmi les programmes des organismes d'aide aux immigrants qui donnent de bons résultats, on retrouve souvent ceux qui servent à établir des liens avec des employeurs et des éducateurs, et ceux qui offrent un accès à des programmes de stage et de mentorat, ce qui contribue à établir des réseaux de jumelage entre chercheurs d'emploi et employeurs.

On ne saurait trop insister sur l'utilité des organismes d'aide aux immigrants; ces organismes sont bien placés pour établir des liens entre les immigrants et les nombreux autres intervenants pouvant jouer un rôle pour favoriser l'accès à l'emploi. Ces organismes comprennent bien l'offre et la demande du point de

Une pratique prometteuse sur le thème du choix du bon endroit où s'établir : contribuer à la création de réseaux sociaux pour les immigrants

Les nouveaux arrivants doivent être à même d'établir des liens avec des employeurs dans leur domaine, et les employeurs doivent pouvoir faire appel à des travailleurs talentueux. Un exemple d'initiative ayant porté ses fruits à ce chapitre est le Halifax Connector Program, grâce auquel les nouveaux immigrants peuvent enrichir leur réseau professionnel au moyen d'une démarche qui les met en contact avec un employeur local, un fonctionnaire ou un dirigeant communautaire; dans chaque cas, cette personne rencontre le candidat, puis le met en contact avec trois autres personnes faisant partie de son réseau, et ainsi de suite. Le nouvel arrivant a ainsi la possibilité de constituer son réseau professionnel au sein de la collectivité, et les employeurs éventuels peuvent faire la connaissance d'un professionnel qualifié.

vue des employeurs, et ils peuvent aider à sensibiliser les immigrants à propos de l'importance de se constituer un réseau de personnes ressources et fournir le soutien dont les nouveaux arrivants ont besoin pour se faire connaître. Étant donné l'importance cruciale des organismes d'aide aux immigrants, on estimait généralement qu'il fallait faire davantage pour maximiser le recours à ces organismes par les immigrants ainsi que par les autres intervenants, comme les employeurs et les organismes de réglementation.

Le rôle de l'employeur dans le contexte du processus d'établissement des immigrants est lui aussi d'une importance centrale. À cet égard, il est très préoccupant de constater que, de toutes les catégories

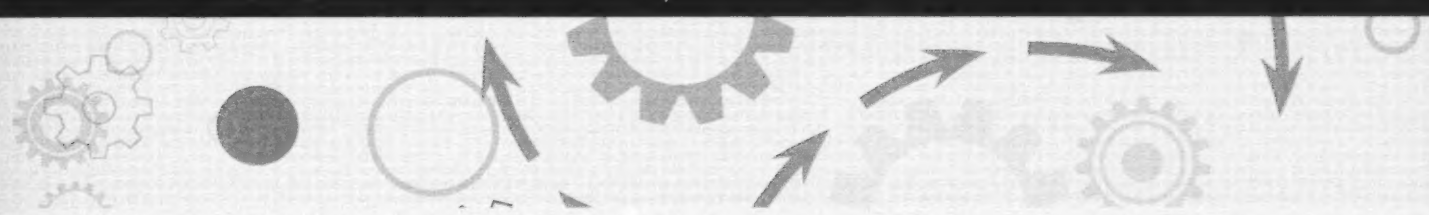
> *À Saskatoon, les participants ont fait observer que les employeurs n'embauchent pas simplement des personnes, mais bien des familles. Pour amener les nouveaux arrivants à rester, les organisations doivent tenir compte des besoins de la famille, et non simplement des besoins de la personne.*

d'intervenants, ce sont les employeurs qui comptaient le moins de représentants lors des consultations. Il est crucial, non seulement de mobiliser les employeurs à l'appui du processus d'établissement des immigrants, mais aussi, d'entrée de jeu, de les sensibiliser davantage aux bénéfices rattachés à l'embauche de nouveaux arrivants.

Continuer d'offrir un soutien à toute la famille

Les immigrants réussiront mieux sur le marché du travail si leur famille ainsi qu'eux mêmes parviennent à développer un sentiment d'appartenance à la collectivité. Cette corrélation a été évoquée à de nombreuses occasions lors des consultations, notamment par des employeurs qui ont su attirer des nouveaux arrivants au sein de leur milieu de travail et de leur région de plus petite taille, et qui ont su ensuite les faire rester. Selon les participants, l'absence de lien des familles avec la collectivité est bien souvent le facteur décisif qui amène des immigrants hautement qualifiés à aller vivre dans les grands centres urbains.

Pour endiguer la migration secondaire, il a été proposé que tous les intervenants concernés par le processus d'intégration, dont les employeurs, jouent un rôle actif pour faire en sorte que les immigrants se



sentent chez eux. Différentes mesures sont envisageables, par exemple un accès direct aux organismes d'aide aux immigrants, des services d'accueil et de cheminement vers l'emploi, de même que des services de soutien personnalisés. Certaines provinces offrent des ressources sur leurs sites Web pour aider les villes à assurer la bonne intégration des immigrants. Les participants ont louangé les efforts de certaines villes de plus petite taille où des PME ont institué des activités culturelles pour leurs employés et où tous les intervenants, notamment les maires, participent activement aux efforts d'établissement des immigrants.

Six étapes intégrées pour aider les immigrants qualifiés à trouver un emploi plus rapidement

L'intégration efficace des nouveaux Canadiens au marché du travail constitue un processus organique qui doit être constamment examiné et amélioré et qui, d'abord et avant tout, doit reposer sur la collaboration. Le fait de réunir les intervenants dans le cadre de nos négociations nous a permis de faire des progrès notables à cet égard.

Nous avons constaté qu'il existe déjà de nombreuses pratiques efficaces, mais nous avons aussi pu apprendre qu'il est possible – et nécessaire – de faire davantage pour favoriser l'intégration des nouveaux Canadiens au marché du travail. Dans le cadre de notre examen des différents défis qui se posent, sous l'angle des bonnes compétences, de la bonne attitude, de l'information adéquate et du choix du bon moment et du bon endroit, nous avons mis en lumière des aspects généraux où des améliorations seraient de mise. Bien que certaines initiatives prometteuses soient en cours, il est possible d'améliorer la démarche et de mieux cibler les efforts – en commençant par le processus de reconnaissance des titres de compétences étrangers.

Voici les recommandations formulées par le Comité ainsi que la manière dont nous envisageons leur mise en œuvre :

1. **Exiger l'élaboration d'une norme pancanadienne unique pour chaque profession réglementée, et demander instamment que le processus d'évaluation soit amorcé depuis l'étranger par les immigrants éventuels et fasse l'objet d'un suivi dans le cadre du système d'immigration –** Pour chaque norme pancanadienne, il faudrait également établir un point de contact et un portail Web correspondants afin de rationaliser et simplifier la procédure de reconnaissance professionnelle et d'assurer une meilleure concordance avec le nouveau système d'immigration axé sur la demande au sein du marché du travail (Entrée express). Pour en accroître l'efficience et la transparence, le processus d'évaluation et de reconnaissance devrait être accessible avant l'arrivée et être mis en ligne dans la mesure du possible. Les gouvernements devraient travailler de concert avec les organismes de réglementation et les autres intervenants afin que les immigrants éventuels soient tenus d'entamer le processus de reconnaissance de leurs titres de compétences dans le cadre de leur demande d'immigration.

Il faudrait en outre définir des objectifs précis, des indicateurs de rendement clés et des échéanciers afin de surveiller les progrès, globalement et par profession, quant à l'atteinte de ces objectifs. Les travaux menés actuellement au sein du Forum des ministres du marché du travail à l'égard de la reconnaissance des titres de compétences étrangers sont encourageants. Nous proposons que ce forum fasse la promotion de l'approche selon laquelle une seule norme sera applicable pour l'exercice d'une profession et un seul point d'évaluation sera en place pour chaque profession réglementée.

2. **Élaborer une stratégie de portée générale quant à la détermination des carrières connexes possibles, en accordant un rôle plus important aux organismes de réglementation –** Sous l'égide du Forum des ministres du marché du travail, les gouvernements provinciaux et territoriaux devraient confier aux organismes de réglementation la tâche de conseiller les nouveaux arrivants qui n'ont pu obtenir une reconnaissance professionnelle au sujet de la disponibilité et de la pertinence de carrières connexes qui correspondent à leurs compétences et à leur expérience, ou à tout le moins de les mettre en contact avec un organisme offrant ce service. Il pourrait aussi être utile de créer un portail consacré à la détermination d'autres carrières connexes envisageables, où l'on réunirait des ressources et des services pertinents.

3. **Promouvoir le leadership, le soutien et un esprit de responsabilité commune parmi tous les intervenants en vue d'aider les immigrants à trouver un emploi qui correspond à leurs compétences –** Qu'ils le réalisent ou non, tous les intervenants jouent un rôle important pour ce qui est d'appuyer l'intégration des immigrants à leur collectivité et à leur milieu de travail, et ils peuvent faire davantage à ce chapitre. Les employeurs doivent bien comprendre que l'embauche d'immigrants constitue pour eux une bonne décision d'affaires. Or, cela nécessite une plus forte mobilisation des employeurs eux mêmes. Par exemple, les grands employeurs peuvent promouvoir la diversité auprès d'employeurs de plus petite taille. Ils pourraient aussi partager leur savoir et leur expérience par le truchement de leur chambre de commerce ou des associations dont ils font partie.

   Les organismes spécialisés dans la mobilisation des employeurs, par exemple les organismes d'aide aux immigrants, les conseils œuvrant au soutien des immigrants en matière d'emploi, les chambres de commerce, les associations professionnelles et les conseils sectoriels, pourraient établir des liens plus étroits avec les employeurs en prévoyant des ressources et des services à cette fin. Il y aurait, par exemple, des possibilités à saisir dans le cadre de la Subvention canadienne pour l'emploi, les organismes d'aide aux immigrants pouvant représenter des employeurs ou mettre ces derniers en contact avec des établissements de formation afin de s'assurer que les programmes de

formation répondent aux besoins tant des employeurs que des immigrants. Les gouvernements pourraient communiquer de façon plus proactive avec les organismes d'aide aux immigrants au sujet des programmes d'acquisition de compétences existants, comme la Subvention canadienne pour l'emploi, et elles pourraient aider les PME à voir le rendement qu'elles peuvent tirer de leur investissement si elles embauchent des nouveaux Canadiens. Les gouvernements pourraient agir en ce sens en affectant des ressources à l'appui de mesures d'emploi plus actives (par exemple des subventions salariales et des stages). On pourrait, par exemple, accroître les ressources affectées au Programme fédéral de stage pour les nouveaux arrivants afin d'étendre la portée de ce modèle à un plus grand nombre de sociétés privées et d'y incorporer des mesures incitatives à l'intention des employeurs.

4. **Mettre sur pied un groupe consultatif multilatéral pour l'amélioration de la situation d'emploi des immigrants –** Ce groupe aurait comme mandat de contribuer à l'accélération de la croissance économique en favorisant la collaboration entre les intervenants afin de permettre aux immigrants d'obtenir des emplois qui correspondent à leurs compétences. Le groupe réunirait des employeurs, des organismes de réglementation et des organismes d'aide aux immigrants. Il ferait le suivi des progrès dans la mise en application des recommandations du Comité et ferait part de ses constats aux gouvernements, conseillerait ces derniers sur les grandes questions entourant l'intégration des immigrants au marché du travail, et ferait la promotion de l'engagement commun à embaucher des nouveaux arrivants.

5. **Produire des renseignements plus complets sur le marché du travai à l'intention des nouveaux arrivants –** Dans le cadre du Forum des ministres du marché du travail, les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux devraient fournir aux immigrants de l'information sur le marché du travail à jour, exacte et délimitée géographiquement. Pour que leurs attentes soient réalistes au chapitre des perspectives d'emploi au Canada, les immigrants éventuels doivent être bien informés avant de choisir le Canada comme pays de destination. Il faudrait aussi fournir des renseignements de suivi sur les exigences applicables durant le processus d'immigration.
Les gouvernements devraient travailler de concert avec tout un éventail d'intervenants, par exemple les organismes de réglementation et les employeurs, afin de mieux prévoir les tendances relatives à l'offre de main d'œuvre et de diffuser de l'information pertinente à cet égard. Enfin, il faudrait fournir des renseignements fiables sur le marché du travail à tous les Canadiens, et mettre ces renseignements à la disposition des immigrants éventuels sous une forme adaptée à leur situation.

6. **Conscientiser les collectivités au sujet des moyens d'amener davantage de nouveaux arrivants à résider à l'extérieur des grandes agglomérations urbaines –** Aider les immigrants à se faire une meilleure idée des endroits où il y a de bonnes perspectives d'emploi et à s'intégrer à leur milieu de travail, et aider leurs familles à s'intégrer à la collectivité sont autant d'objectifs que devrait viser toute initiative ayant pour but d'amener des immigrants à s'établir dans une région donnée, surtout dans le cas des collectivités de petite taille et des collectivités éloignées. Comme point de départ, on pourrait créer un site Web unique fournissant des renseignements sur des programmes innovateurs et efficaces menés aux quatre coins du pays, faire connaître ce site aux chambres de commerce et en faire la promotion sur d'autres tribunes du monde des affaires et du milieu des collectivités. Considérant le fait que le maintien des immigrants dans leurs collectivités nécessite une approche globale, les efforts à cet égard doivent reposer sur la collaboration entre les employeurs, les gouvernements et les organismes d'aide aux immigrants.

Conclusion

Le Canada a besoin d'immigrants qualifiés, et ces derniers ont bien souvent besoin de nous. Un nouvel arrivant qui dispose des renseignements appropriés, dont les compétences sont reconnues rapidement et avec exactitude et qui peut compter sur un soutien approprié sera en mesure d'intégrer le marché du travail avec succès et d'optimiser son apport à notre économie.

Nos consultations auprès d'organismes d'aide aux immigrants, d'organismes de réglementation, d'employeurs et d'autres intervenants – dont des immigrants – nous ont permis de constater que les conditions que nous venons de décrire se matérialisent trop rarement. Dans un environnement où les processus sont isolés les uns des autres et où les ressources disponibles sont insuffisantes, les immigrants doivent souvent occuper des emplois qui leur permettent uniquement de subsister.

L'intégration réussie des nouveaux arrivants au marché du travail est un enjeu plus important que jamais, car le Canada continue de composer avec d'importants changements démographiques (vieillissement de la population active), avec les répercussions de la mondialisation et avec l'évolution des besoins au chapitre des compétences. Il doit compter sur les nouveaux arrivants pour maintenir sa compétitivité et assurer sa prospérité.

Le processus d'intégration des nouveaux arrivants au marché du travail repose sur la collaboration. Au cours de nos consultations, nous avons été encouragés d'entendre parler de pratiques efficaces et de constater la volonté de mieux connaître les autres organisations et de tirer parti de leurs compétences.

Les recommandations que nous formulons en vue de rationaliser le processus de reconnaissance des titres de compétences étrangers, d'assurer un meilleur soutien au chapitre de la détermination des carrières connexes envisageables, de mobiliser davantage les employeurs, d'améliorer l'information sur le marché du travail, d'éliminer les cloisonnements et d'améliorer le maintien des immigrants dans leur milieu de travail et leur collectivité ne sont nullement utopiques. Au contraire, ce que nous proposons est tout à fait à notre portée. Si nous mettons plus résolument l'accent sur les résultats et si nous comblons les lacunes du système grâce à une collaboration accrue, nous serons plus à même de répondre aux besoins du marché du travail, de mettre à profit les talents de tous les Canadiens et de renforcer notre économie.

La réussite est à notre portée. À nous d'agir!

Membres du comité

Nick Noorani, président

Nick (Naeem) Noorani est un expert réputé dans le domaine de l'amélioration de la situation des immigrants. Auteur du livre *Arrival Survival Canada*, qui a connu un grand succès en librairie, fondateur du magazine *Canadian Immigrant* et directeur associé du magazine en ligne Prepare for Canada, Nick est en outre un entrepreneur social, une personnalité médiatique et un conférencier très prisé sur les enjeux entourant l'intégration des immigrants au milieu de travail et les compétences générales des immigrants. Il est un porte parole de premier plan, plaidant en faveur de la bonne intégration des immigrants au Canada et soulignant la nécessité de combler les fossés culturels, à la fois à l'intérieur du milieu de travail et au delà. Nick a participé à la rédaction du guide *Bienvenue au Canada*, préparé par le gouvernement du Canada à l'intention des immigrants.

Kim Allen

M. Allen est chef de la direction d'Ingénieurs Canada, l'organisme national chapeautant les 12 organismes de réglementation de la profession d'ingénieur au Canada qui accordent l'agrément à plus de 270 000 membres de cette profession, y compris les ingénieurs en formation. Avec plus de 20 ans d'expérience en qualité de cadre supérieur dans les secteurs public et privé ainsi que dans le milieu des associations, M. Allen met en œuvre des stratégies efficaces pour assurer le succès de la profession d'ingénieur et promouvoir la compétence et l'intégrité des ingénieurs, de même que leur responsabilité à l'égard du public.

Wafa Berny

M[me] Berny, M.B.A., M.Sc., est arrivée au Canada il y a huit ans, après avoir fait carrière dans le domaine bancaire et dans le secteur des technologies de l'information au service de multinationales ainsi que de petites et moyennes entreprises (PME). Elle est consultante et chargée de cours en gestion de PME à l'Université du Québec à Montréal et elle aide les entrepreneurs au sein du Centre d'entrepreneuriat, dont elle est la fondatrice. M[me] Berny s'intéresse particulièrement à l'entrepreneuriat dans les contextes de l'immigration et de la technologie.

Lori Campbell

M^me^ Campbell se spécialise dans l'éducation des adultes et l'éducation communautaire depuis 1985, lorsqu'elle a commencé à offrir une formation de base aux adultes dans plusieurs communautés autochtones des Territoires du Nord Ouest. Elle a dirigé pendant cinq ans des programmes communautaires pour le Collège Aurora à Fort Smith. En 2001, elle a dirigé le programme Aboriginal Teacher Education (ATEP) de l'Université de l'Alberta à Edmonton. Après la mise en œuvre fructueuse du programme ATEP, Lori s'est jointe à Enbridge Pipelines et, en 2011, est devenue gestionnaire responsable de la diversité chez Enbridge. M^me^ Campbell dirige les activités en vue de l'élaboration d'une stratégie sur la diversité et l'inclusion. Elle est titulaire d'une maîtrise en éducation aux adultes et d'un doctorat sur l'étude des politiques d'enseignement, de l'administration et du leadership de l'Université de l'Alberta.

Margaret Eaton

M^me^ Eaton compte plus de vingt ans d'expérience dans le secteur des organismes à but non lucratif. Depuis 2012, elle est directrice générale du Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC); ce conseil multipartite réunit des chefs de file pour créer et promouvoir des solutions devant permettre de mieux intégrer les immigrants au marché du travail dans la région du Grand Toronto. Dans le cadre de ses activités au sein du TRIEC, M^me^ Eaton a dirigé les activités d'intervenants visant à créer un nouveau plan stratégique pour accroître la portée et les retombées du travail de son organisme.

Rob Henderson

Rob Henderson est président, chef de la direction et architecte du changement au sein de BioTalent Canada, organisme national indépendant et à but non lucratif qui constitue la principale source canadienne en matière d'information sur les ressources humaines et de perfectionnement des compétences dans le domaine de la biotechnologie. BioTalent Canada appuie l'essor de la bioéconomie en permettant à ce secteur d'avoir accès aux outils de gestion des ressources humaines et aux travailleurs talentueux dont il a besoin. En partenariat avec plus d'une trentaine de sociétés nationales et provinciales, BioTalent Canada met en relation les chercheurs d'emploi et les employeurs du secteur de la biotechnologie.

Christine Nielsen

M^me^ Nielsen est devenue chef de la direction de la Société canadienne de science de laboratoire médical (SCSLM) au début de 2010. Au cours des sept années précédentes, elle a été directrice de la certification de cette même société, poste dans le cadre duquel elle a géré un programme pancanadien de qualification et de reconnaissance des compétences. Elle a également dirigé les recherches portant sur la profession de technologiste de laboratoire médical au Canada. En outre, M^me^ Nielsen est actuellement présidente du Réseau canadien des associations nationales d'organismes de réglementation.

Annexe A – Organisations présentes lors des consultations en personne

A

Access Employment Services

Accueil liaison pour arrivants

ACEM – Financement Communautaire Responsable

Affiliation of Multicultural Societies and Services Agencies

Afghan Women's Organization

Alberta Health Services

Alberta International Medical Graduates Association

Alberta Network of Immigrant Women

Alberta Urban Municipalities Association

Association canadienne des ergothérapeutes

Association canadienne des technologues en radiation médicale

Association des infirmières et infirmiers autorisés de l'Ontario

Association des infirmières et infirmiers du Canada

Association des universités et collèges du Canada

Association multiculturelle du Grand Moncton

Association of Neighbourhood Houses BC

Association of Professional Engineers and Geoscientists of British Columbia

Augurex

B

Banque Scotia

BioNova

BIOTECanada

BISImpact

British Columbia College of Social Workers

Bureau national d'examen dentaire du Canada

C

Calgary Economic Development

Calgary Immigrant Women's Association

Calgary Regional Immigration Employment Council

Cameco

Canadian Connection Program

Carrefour de liaison et d'aide multi-ethnique

Central Vancouver Island Multicultural Society

Centre catholique pour immigrants

Centre d'accueil et de référence sociale et économique pour immigrants St Laurent

Centre de recherche d'emploi de l'Est

Centre for Immigrant and Community Services of Ontario

Centre for Newcomers

Centre social d'aide aux immigrants

Chambre de commerce - Regina

Chambre de commerce du Montréal métropolitain

Club de recherche d'emploi Montréal Centre-ville

Collège Algonquin

Collège Bow Valley

Collège Humber

College of Licensed Practical Nurses of Nova Scotia

College of Midwives of British Columbia

College of Registered Nurses of British Columbia

College of Registered Psychiatric Nurses of British Columbia

College of Traditional Chinese Medicine

Collèges et instituts Canada

Columbia Basin Alliance for Literacy

Comité d'adaptation de la main d'œuvre pour les personnes immigrantes

Comptables professionnels agréés du Canada

Conférence régionale des élus de Montréal

Conseil canadien des ressources humaines de l'industrie du pétrole

Conseil des technologies de l'information et des communications

Conseil du patronat du Québec

Conseil économique et social d'Ottawa-Carleton

Conseil médical du Canada

Consortium national de formation en santé

Corporation d'employabilité et de développement économique communautaire

CultureLink Settlement Services

D

DIVERSEcity

E

ECO Canada

Edmonton Business Diversity Network

Embauche Immigrants Ottawa

F

Fédération canadienne de l'entreprise indépendante

Fédération des ordres des médecins du Canada

Filipino-Canadian Association

G

GES Geotech Inc.

Gouvernement de la Nouvelle Écosse – Bureau de l'immigration

Gouvernement de l'Alberta – Ministère de l'Emploi, des Compétences, de la Formation et du Travail

Gouvernement de l'Ontario – Ministère des Affaires civiques, de l'Immigration et du Commerce international

Gouvernement de la Colombie Britannique – Ministère du Travail, du Tourisme et de la Formation professionnelle

Gouvernement de la Nouvelle Écosse – Ministère du Travail et de l'Enseignement supérieur

Gouvernement de la Saskatchewan – Apprenticeship and Trades Certification Commission

Gouvernement de la Saskatchewan – Ministère de l'Économie

Greater Halifax Partnership

H

Husky Energy

I

Immigrant Access Fund Society of Alberta

Immigrant Employment Council of British Columbia

Immigrant Services Calgary

Immigrant Services Society of British Columbia

Immigrant Settlement & Integration Services

Ingénieurs Canada

Inspired HR

International Credential Evaluation Services / British Columbia Institute of Technology

Internationally Educated Health Professionals – Saskatchewan

J

Job Start

L

Laboratoires Charles River

Language Assessment Services of Nova Scotia Ltd.

LASI Compétences mondiales

Les Chantiers Maritimes Irving

L'Hirondelle, Services d'accueil et d'intégration des immigrants

Life Sciences BC

Local Immigration Partnering

M

Mainland Nova Scotia Building and Construction Trades Council

Making Changes

Manufacturiers et Exportateurs du Canada

Maytree Foundation

Mellohawk Logistics Inc.

Michelle Béliveau Conseil Inc.

Micro Skills Centre

Ministère des Ressources naturelles de la Nouvelle Écosse

Mitsubishi Hitachi Power Systems Canada Ltd.

Mosaic BC

Multicultural Helping House Society

N

Nova Scotia Business Inc.

O

Office français de l'immigration et de l'intégration

Ontario Society of Professional Engineers

Ordre des comptables professionnels agréés du Québec

Ordre des ergothérapeutes de l'Ontario

Ordre des physiothérapeutes de l'Ontario

Ordre des psychologues de l'Ontario

Ordre des technologues en imagerie

Ordre des technologues en radiation médicale de l'Ontario

Ordre professionnel des technologistes médicaux du Québec

Organisme communautaire des services aux immigrants d'Ottawa

P

Parkdale Intercultural Association

Perspectives nouvelles

Petroleum Services Association of Canada

Polycultural Immigrant and Community Services

ProfessionsSanté Ontario

Progressive Contractors Association of Canada

PROMotion Intégration Société nouvelle

R

Regina Open Door Society

Représentant de LISTN

Réseau des cégeps et des collèges francophones du Canada

Réseau en Immigration francophone de la Nouvelle Écosse

S

S.U.C.C.E.S.S. BC

Saskatchewan Intercultural Association – Connector Program

Saskatchewan Polytechnic

Saskatchewan Society of Medical Laboratory Technologists

Service Intégration Travail Outaouais

Shimfrez Inc.

Skills for Change Employment Programs

T

Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes Inc.

Tesoc Multicultural Settlement Services

Toronto Workforce Innovation Group

U

Université Carleton – Metropolis

Université d'Ottawa – Centre d'études en gouvernance

Université Dalhousie

Université de Calgary

Université de la Colombie Britannique – Continuing Education, Metropolis

Université de la Saskatchewan

Université de Montréal – Institut de recherche en immunologie et en cancérologie

Université de Toronto – Factor-Inwentash Faculty of Social Work, Beyond Canadian Experience

V

Ville de Calgary

W

Wilson International Network Immigration Corp.

Women's Employment Outreach

Working Skills Centre

Y

YMCA Connection Newcomers Program

YMCA of Greater Halifax

YWCA of Prince Albert

Annexe B – Résumé des réponses reçues en ligne

Du 9 octobre au 1er décembre 2014, le Comité d'experts sur les obstacles à l'emploi des nouveaux Canadiens a mené des consultations au moyen d'un sondage en ligne auprès d'un vaste réseau d'intervenants engagés dans le cheminement des nouveaux Canadiens vers l'emploi. La plupart des quelque 620 répondants ont indiqué être des particuliers ou des représentants d'organismes d'aide aux immigrants. Parmi les autres participants, on compte des représentants d'organisations prenant part à l'évaluation des titres de compétences étrangers, ainsi que des représentants du milieu de l'enseignement, d'entreprises et des gouvernements.

À des fins de synthèse, les réponses sont regroupées sous quatre thèmes :

- Obstacles à l'emploi pour les nouveaux arrivants
- Soutien offert aux nouveaux arrivants
- Rôle des employeurs
- Mesures additionnelles pouvant aider les nouveaux arrivants à trouver un emploi

En ce qui concerne les défis reliés à l'obtention d'un emploi, presque tous les participants ont déclaré que les nouveaux arrivants éprouvent des difficultés au chapitre de l'emploi au Canada. Le classement présenté dans le tableau ci après vise à illustrer les difficultés reliées à l'emploi telles que perçues par les nouveaux arrivants, selon les particuliers et les organismes d'aide aux immigrants. Le chiffre 1 correspond à la réponse la plus fréquente donnée à la question par les participants, cette note étant fondée sur une analyse subjective.

Tableau 1 – *Question sur les défis que doivent relever les nouveaux arrivants pour obtenir un emploi leur permettant d'exploiter pleinement leurs compétences et leur expérience [réponses des nouveaux arrivants (particuliers) et des organismes d'aide aux immigrants (OAI)].*

Réponses	Particuliers	OAI
	Rank	Rank
Difficultés liées à la reconnaissance des titres de compétences étrangers	2	1
Difficulté à obtenir une expérience de travail au Canada / absence d'expérience au Canada	1	2
Défis liés aux compétences linguistiques	6	3
Défis liés à l'adaptation culturelle	7	4
Perception de préjugés véhiculés par des employeurs	3	5
Surqualification	5	6
Information préalable à l'arrivée inadéquate (information sur le marché du travail, information erronée, etc.)	9	7
Absence de réseaux sociaux et professionnels	4	7
Défis liés au système d'immigration	7	9

L'information sur les autres sujets abordés dans le cadre des consultations en ligne est présentée dans le rapport détaillé contenant une synthèse des réponses : http://www.esdc.gc.ca/fra/emplois/reconnaisance titres/consultations/index.shtml

Annexe C – Information et ressources

Tous les rapports mentionnés ont été consultés en décembre 2014; ils sont présentés par ordre alphabétique.

A Descriptive Study of Employers' Attitudes and Practices in Hiring Newcomer Job Seekers
CERIS: The Ontario Metropolis Centre, 2007.
http://www.ceris.metropolis.net/wp-content/uploads/pdf/research_publication/policy_matters/pm31.pdf

Adjusting the Balance: Fixing Canada's Economic Immigration Policies
Maytree Foundation, 2009.
http://www.maytree.com/wp-content/uploads/2009/07/adjustingthebalance-final.pdf

Attracting, Retaining and Integrating Skilled Immigrants: An Analysis of Canada's Leading Employers
Maytree Foundation, 2011.
http://alliescanada.ca/wp-content/uploads/2010/05/AttractingRetainingIntegrating11.pdf

Brain Gain: The Economic Benefits of Recognizing Learning and Learning Credentials in Canada
Conference Board du Canada, 2001.
http://grantinsights.com/pdfs/brain_gain.pdf

Caractéristiques et résultats sur le marché du travail des immigrants formés à l'étranger
Statistique Canada, 2010.
http://www.statcan.gc.ca/pub/81-595-m/81-595-m2010084-fra.pdf

De l'immigration à l'intégration : Des solutions locales à un défi mondial
Publications de l'OCDE, 2006.
http://browse.oecdbookshop.org/oecd/pdfs/product/8406022e.pdf

Do Enclaves Matter in Immigrant Adjustment?
Institute for the Study of Labour, 2002.
http://ftp.iza.org/dp449.pdf

Ethnic Enclaves and Immigrant Labour Market Outcomes: Quasi-Experimental Evidence
Anna Piil Damm, 2006.
http://www.cream-migration.org/publ_uploads/CDP_07_06.pdf

Immigrant Integration and Policy in the United States: A Loosely Stitched Patchwork
Irene Bloemraad et Els de Graauw, article inclus dans une publication de l'Université Queen's, 2012.
http://elsdegraauw.weebly.com/uploads/5/1/9/9/5199243/ch10may10.pdf

Immigrant labour market outcomes in Canada:
The benefits of addressing wage and employment gaps
RBC Economics, 2011.
http://www.rbc.com/newsroom/pdf/1219-2011-immigration.pdf

Immigrant Skill Utilization: Trends and Policy Issues
Jeffrey Reitz, Josh Curtis et Jennifer Elrick, 2013.
http://joshcurtispolisoc.files.wordpress.com/2011/10/reitz-curtis-elrick_jimi_2013.pdf

Immigrants as Innovators: Boosting Canada's Global Competitiveness
Conference Board du Canada, 2010.
http://www.conferenceboard.ca/e-library/abstract.aspx?did=3825

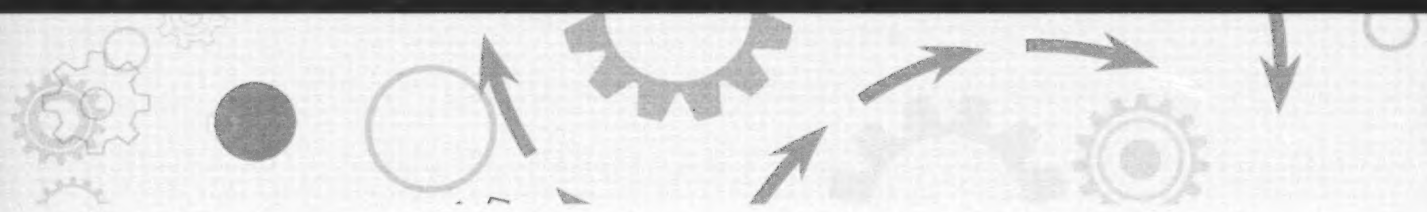
Immigrants exerçant des professions réglementées
Statistique Canada, 2010.
http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2010102/pdf/11121-fra.pdf

Immigration et diversité ethnoculturelle au Canada
Statistique Canada, 2011.
http://www12.statcan.gc.ca/nhs-enm/2011/as-sa/99-010-x/99-010-x2011001-fra.pdf

Knocking Down Barriers Faced By New Immigrants to Canada:
Fitting the Pieces Together
Services économiques TD, rapport spécial, 2012.
http://www.hireimmigrants.ca/wp-content/uploads/Knocking-Down-Barriers-Faced-By-New-Immigrants-to-Canada.pdf

L'avenir de la productivité – Un plan de match en huit étapes pour le Canada
Deloitte, 2011.
http://media.deloitte.ca/flash/future-of-productivity/pdf/ca_fr_lavenir-de-laproductivite_complet.pdf

La surqualification des nouveaux diplômés universitaires au Canada
Statistique Canada, 2014.
http://www.statcan.gc.ca/pub/75-006-x/2014001/article/11916-fra.pdf



Le modèle de sélection selon le capital humain et les résultats économiques à long terme des immigrants
Statistique Canada, 2014.
http://www.statcan.gc.ca/pub/11f0019m/11f0019m2014361-fra.pdf

Les immigrants sur le marché du travail canadien, 2008-2011
Statistique Canada, 2012.
http://www.statcan.gc.ca/pub/71-606-x/71-606-x2012006-fra.pdf

More Employers Adopt Good Immigrant Employment Practices: A trend analysis of the Best Employers for New Canadians competition
Maytree Foundation, 2013.
http://alliescanada.ca/wp-content/uploads/2013/03/Best-Employers-for-New-Canadians-Trends-2011-2012.pdf

Rapport sur l'emploi – Le point sur le marché du travail canadien
Ministère des Finances, 2014.
http://www.budget.gc.ca/2014/docs/jobs-emplois/pdf/jobs-emplois-fra.pdf

Redesigning Collaboration:
Opportunities for Innovation in Toronto's Labour Market
Mowat Centre, 2014.
http://mowatcentre.ca/wp-content/uploads/publications/86_redesigning_collaboration.pdf

Tendances sociales canadiennes – Perspectives des immigrants sur leurs quatre premières années au Canada
Statistique Canada, 2007.
http://www.statcan.gc.ca/pub/11-008-x/2007000/pdf/9627-fra.pdf

The Taxi Driver Syndrome: Behind-the-scenes immigration changes are creating new problems on top of old ones
Jeffrey G. Reitz, 2011.
http://www.canadavisa.com/canada-immigration-discussion-board/-t69984.0.html

What Works: Labour Market Integration Initiatives for Skilled Immigrants in Canada
RHDCC, Direction de la recherche en politiques, Canada, 2006.
http://publications.gc.ca/collections/collection_2013/rhdcc-hrsdc/HS28-73-2006-eng.pdf